

精神障害者就労定着支援事業

精神障害者雇用に関するアンケート調査

調査結果報告書

2019年12月

愛知県

1 調査の趣旨・目的

2018年4月から精神障害者の雇用が義務化されるとともに障害者の法定雇用率が引き上げられたこともあり、障害を持つ求職者に占める精神障害者の割合は増加している。一方、就職後、精神障害者は身体障害者や知的障害者に比べて、早期に離職する傾向が見られる。

本調査は、実際に精神障害者を雇用している企業にアンケート調査を行い、支援を必要とする企業を把握し、「あいち障害者雇用総合サポートデスク」における企業への支援に活用するとともに、今後の障害者雇用支援施策を検討するための基礎資料とすることを目的とする。

2 アンケート調査

(1) 調査対象

障害者の雇用義務がある従業員数 45.5 人以上の県内企業のうち、2018年6月1日現在において精神障害者を雇用している全ての企業 1,456 社

(2) 調査方法

アンケート調査票を郵送配付。FAX、WEB 回答による自記入方式。

アンケート調査の項目、様式については、巻末資料を参照。

(3) 調査時期

2019年7月～9月

(4) 回答数

684 社（回答率 47.0%）

○業種別内訳

製造	卸・小売	建設	情報通信	運輸	医療・福祉
225 (32.9%)	92 (13.4%)	18 (2.6%)	23 (3.4%)	43 (6.3%)	99 (14.5%)
金融・保険	宿泊・飲食	生活関連サービス・娯楽	その他	不明	合計
13 (1.9%)	14 (2.0%)	21 (3.1%)	129 (18.9%)	7 (1.0%)	684 (100.0%)

○企業規模（従業員数）別内訳

～49人	50～99人	100～199人	200～299人	
5 (0.7%)	81 (11.8%)	175 (25.6%)	77 (11.3%)	
300～499人	500～999人	1,000人～	不明	合計
87 (12.7%)	121 (17.7%)	131 (19.2%)	7 (1.0%)	684 (100.0%)

Q1. 2019年6月1日現在の障害者雇用状況

①障害者雇用状況の概要

本質問に回答があった企業（659社）で雇用されている障害者の合計人数は10,032人で、平均すると1社あたり15.2人であった。障害種別だと、身体障害者が8.4人、知的障害者が3.5人、精神障害者が3.3人であった。

表-1-1 障害者雇用状況の概要（雇用実数）

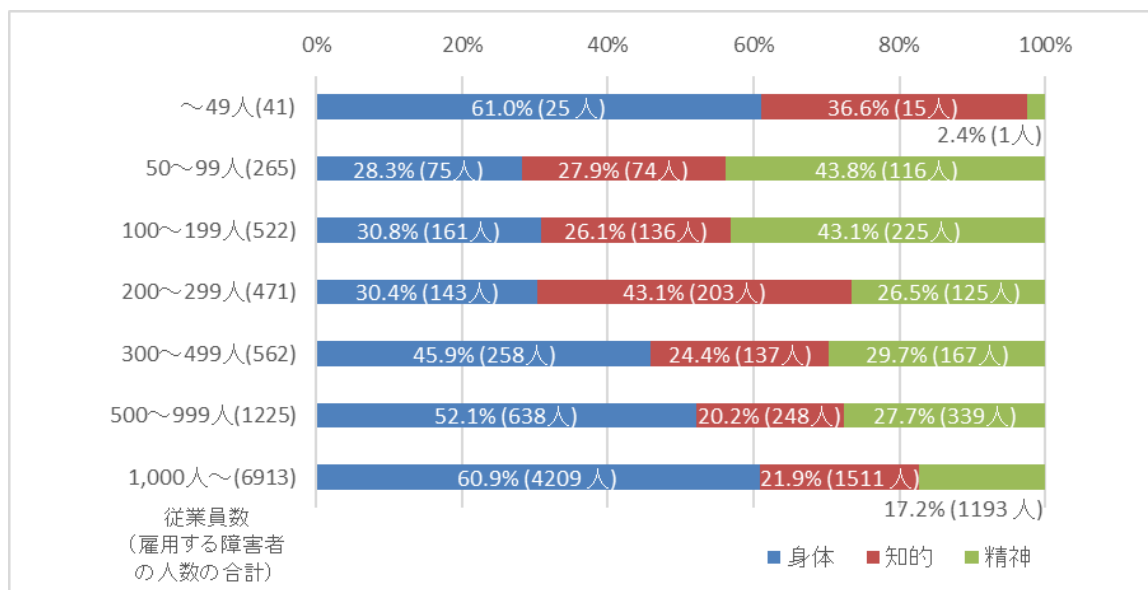
従業員数（社数）	身体			知的			精神			合計
	正	パ	他	正	パ	他	正	パ	他	
～49人（3）	25	-	-	15	-	-	1	-	-	41
50～99人（71）	26	38	11	41	30	3	36	73	7	265
100～199人（172）	103	50	8	53	75	8	112	88	25	522
200～299人（76）	96	34	13	175	20	8	54	52	19	471
300～499人（86）	136	74	48	28	75	34	61	79	27	562
500～999人（119）	377	185	76	80	142	26	151	132	56	1,225
1,000人～（126）	3,289	596	324	641	688	182	488	511	194	6,913
不明（6）	10	4	-	1	5	-	6	3	4	33
全体（659）	4,062	981	480	1,034	1,035	261	909	938	332	合計 10,032 （平均 15.2）
	合計 5,523（平均 8.4）			合計 2,330（平均 3.5）			合計 2,179（平均 3.3）			

正：正社員、パ：パート・アルバイト、他：契約社員など（単位：人）

②企業規模から見た障害者雇用状況

回答数が3社のみである従業員数49人以下の企業を除き、従業員数50人以上の企業の状況を見ると、企業規模が大きくなるにつれて身体障害者の雇用数が増え、精神障害者の雇用数は少なくなっている。身体障害者に関しては、職場環境の整備が必要となることが多いので、企業規模が大きいほど職場環境の整備という点に優位性があることが考えられる。

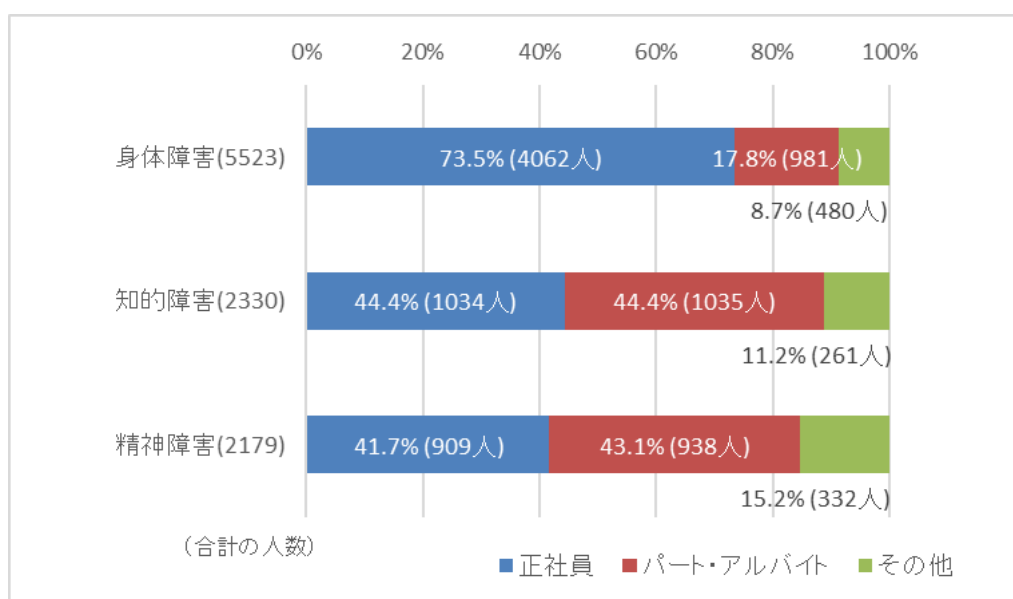
図-1-2 企業規模から見た障害者雇用状況



③障害種別から見た雇用形態状況

身体障害者の73.5%が正社員として雇用されているが、知的障害者と精神障害者はともに40%程度に留まっている。

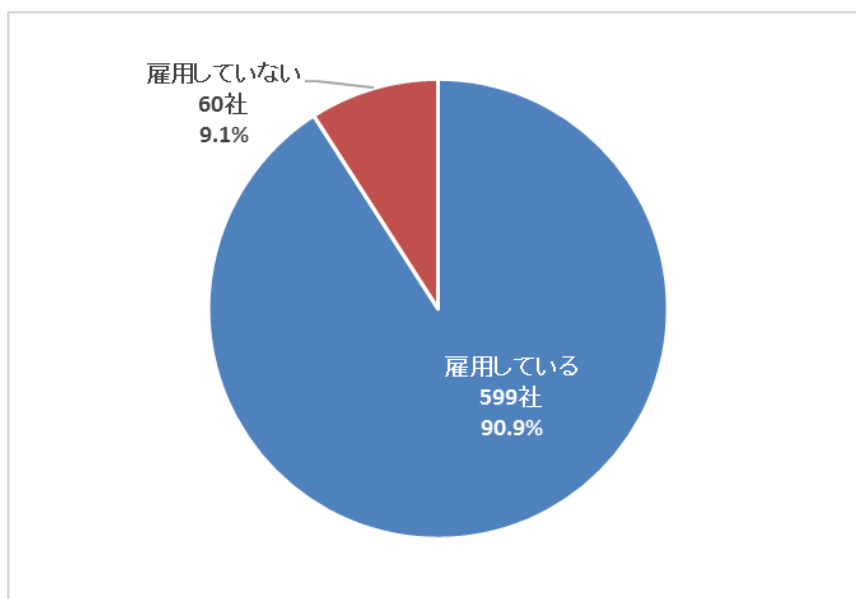
図-1-3 障害種別から見た雇用形態状況



④精神障害者の雇用状況

2019年6月1日現在で精神障害者を雇用している企業は599社(90.9%)、雇用していない企業は60社(9.1%)であり、精神障害者を雇用していないと回答のあった60社は、2018年6月1日時点では精神障害者を雇用していた企業であるため、この1年で離職してしまったこととなり、精神障害者の職場への定着の難しさがうかがえる。

図-1-4 精神障害者の雇用状況(全体 n=659)



Q2.精神障害者の採用経路（複数回答）

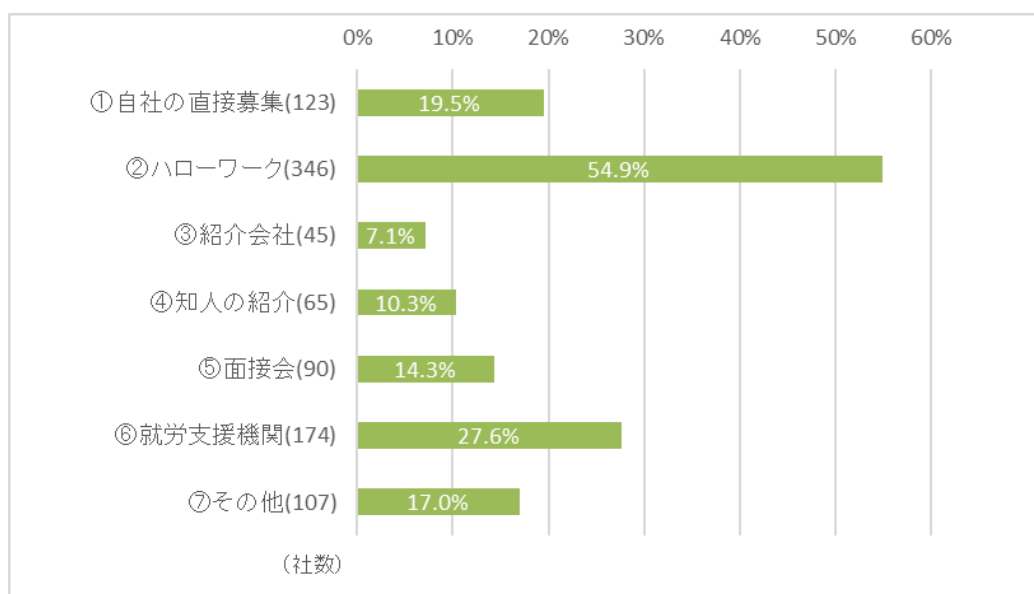
半数以上の企業が「②ハローワーク」と回答しており、次いで「⑥就労支援機関」、「①自社の直接募集」と続いている。

図には記載していないが、「⑥就労支援機関」の内訳としては、「就労移行支援事業所（135社）」、「障害者就業・生活支援センター（28社）」、「障害者職業センター（11社）」などが挙げられている。「⑦その他」には、採用していた従業員が採用後に障害者となった場合等があった。

中途採用の場合、「⑥就労支援機関」を通して採用すれば、雇用後の定着支援を受けられる等のメリットがあるにもかかわらず、3割弱の企業しか就労支援機関を利用していないことから、これから障害者雇用に取り組もうとしている企業のみならず、既に障害者を雇用している企業の担当者にも、就労支援機関の活動があまり理解されていないことがうかがえる。

実際に「同じような名称の施設が多く、どこが何をやっているのかよく分からない」、「有料職業紹介とは違うのか」といった企業からの声も多く、就労支援機関に対する理解が不足しているため、相談すべき事案があっても活用できていないことが利用率の低さの一因になっていると推測される。このため、サポートデスクから就労支援機関等の情報を発信していくことが重要であると言える。

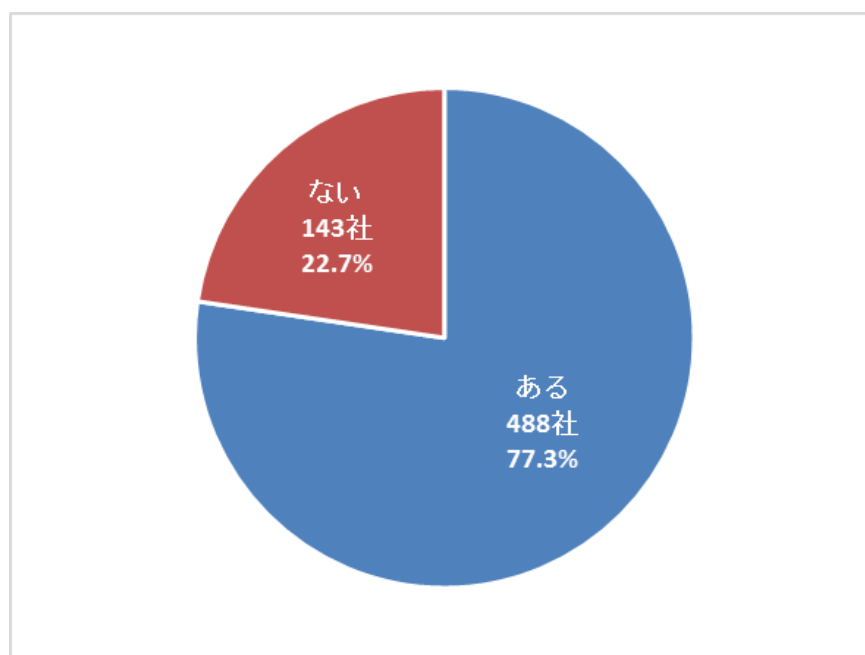
図-2 精神障害者の採用経路（複数回答、全体 n=630）



Q3.精神障害者の雇用管理に関する不安の有無

精神障害者の雇用管理に関して不安がある企業は77.3%となっており、この不安感が、Q1にあった身体障害者と精神障害者との正社員雇用の割合の差につながっている可能性がある。

図-3 精神障害者の雇用管理に関する不安の有無（全体 n=631）



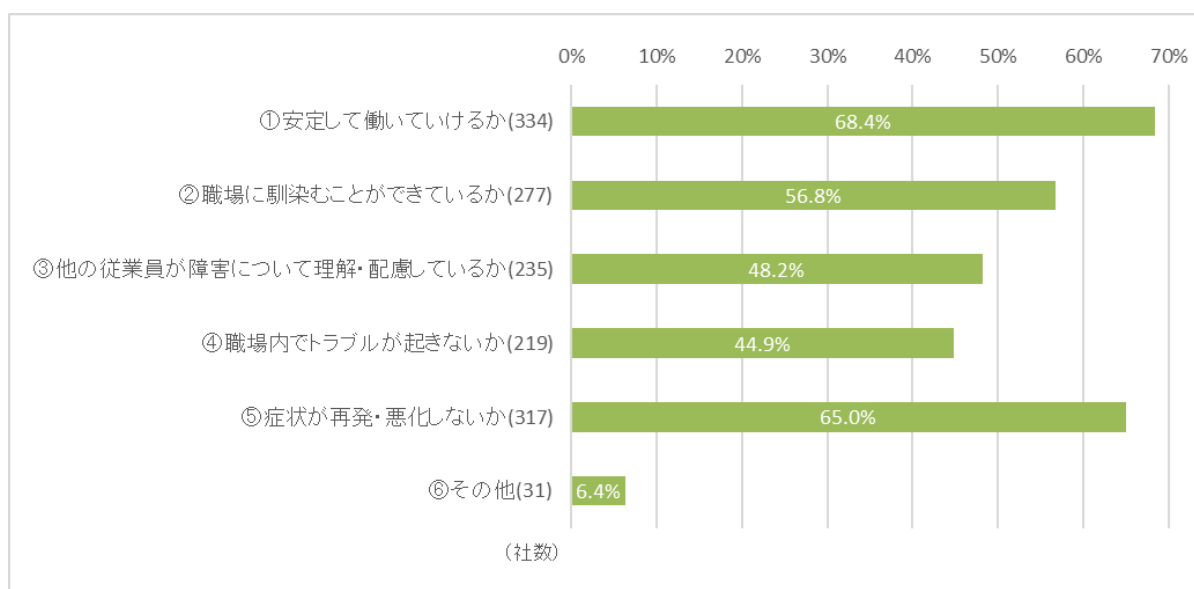
Q4.不安の理由（複数回答）

最も多かったのは「①安定して働いていけるか」の68.4%、次いで「⑤症状が再発・悪化しないか」の65.0%、「②職場に馴染むことができているか」の56.8%と続いている。「⑥その他」には「安全上問題がないか」、「取引先（顧客）とトラブルが起きないか」といった意見があった。

上位2項目はともに安定性に関わる内容となっており、精神障害者の雇用を経験している企業の多くが安定性に不安を持っていることから、精神障害者の雇用を経験したことのない企業においては、精神障害者の雇用への不安はより大きいと推察される。

このことから、精神障害者が安定して働いていくために最も必要な支援は定着支援であり、いかにして企業の現場で定着支援を進め、企業の不安を和らげることができるかが大きな課題であると言える。

図-4 精神障害者の雇用管理に不安がある理由（複数回答、全体 n=488）



Q5.不安がない理由（複数回答）

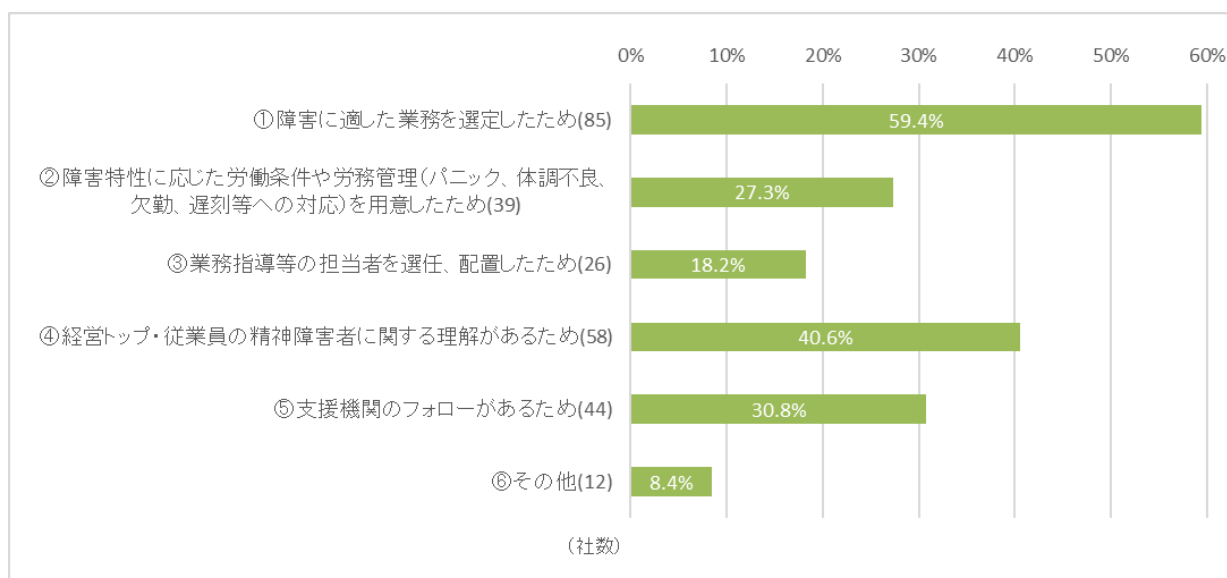
最も多かったのは「①障害に適した業務を選定したため」で 59.4%、次いで「④経営トップ・従業員の精神障害者に関する理解があるため」が 40.6%、「⑤就労支援機関のフォローがあるため」が 30.8%と続いている。「⑥その他」には「仕事に慣れてきたため」といった意見があった。

上位 2 項目は、企業の事前準備に関するものである。精神障害者に関する理解を深めるための職場の雰囲気、環境づくりや、精神障害者に適した業務の選定をする等、事前準備をしっかりと行っているため問題が起こらず、不安が少ないのではないかと推察される。実際に雇用を進めていく中で蓄積されるノウハウと、企業全体としての理解があれば、精神障害者の安定した雇用につながると考えられる。

また、就労支援機関のフォローも企業の不安解消に有効な手段となっていることから、サポートデスクが企業に直接支援することや、企業担当者が就労支援機関と直接話ができる機会を設け、連携できるようにすることが、企業の不安を和らげ精神障害者の雇用を増やしていく上でのポイントになると考えられる。

精神障害者に対しては、障害特性を理解し、それに適した特定の配慮さえすれば、どんな職域でも働けることを企業に理解してもらうことが重要である。

図-5 精神障害者の雇用管理に不安がない理由（複数回答、全体 n=143）



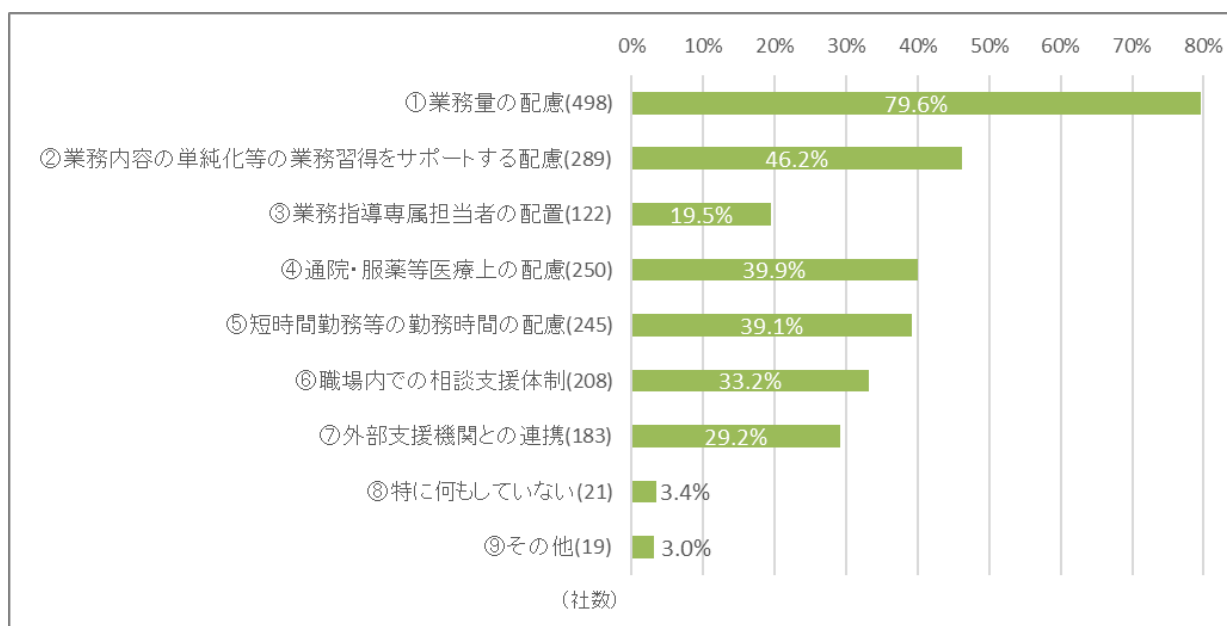
Q6.精神障害者の雇用管理上で配慮していること（複数回答）

最も多かったのが「①業務量の配慮」で79.6%、次いで「②業務内容の単純化等の業務習得をサポートする配慮」が46.2%、「④通院・服薬等医療上の配慮」が39.9%と続いている。「⑨その他」には「勤務場所の配慮」、「障害者の家族とのコミュニケーション」といった意見があった。

他の項目と比較すると、業務量の配慮を行っている企業が圧倒的に多いことが分かる。精神障害者の中には、気持ちの浮き沈みを定期的に繰り返すケースも多く、柔軟に業務量を調整していくことが企業、障害者双方にとってストレスのない環境を作ると考えられる。

「②業務内容の単純化等の業務習得をサポートする配慮」は業務の質の面での配慮と言える。業務量の配慮と併せて、質の面での配慮をより深めることができれば、個人の障害特性、個性を生かした適材適所の配置により企業の戦力とすることができ、このような形での雇用を進めることができれば、職場への定着の促進にもつながっていくものとする。

図-6 精神障害者の雇用管理上で配慮していること（複数回答、全体 n=626）



Q7.職場定着における就労支援機関の活用状況（複数回答）

職場定着に就労支援機関を活用していると答えた企業が60.2%で、グラフには記載していないが、活用している就労支援機関としては、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所が多かった。

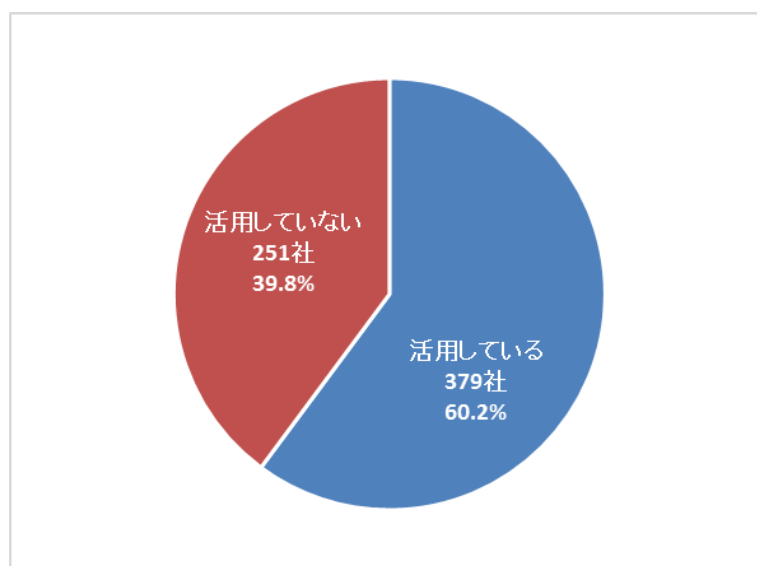
一方、活用していないと答えた企業は39.8%となっており、その理由をしてみると、「定着しているため、活用予定がない」、「何か問題が起きたら活用をする予定」、「就労支援機関自体が良く分からない」といった意見が多かった。

企業の意識として、就労支援機関による定着支援については単なる定期的な訪問面談と捉え、問題が起きてから依頼することが多いことがうかがえる。実際には、企業も本人も「うまくいっている」、「まだ大丈夫」、「なんとかなる」と考えている間に、悪化してしまうケースが数多くあり、職場定着支援においては、問題が大きくなる前に早期発見し調整を図る必要があると考える。

一方で、「活用の仕方が十分に理解できていないが、雇用している内の1人は就職前に利用していた就労支援機関の方が定期的に面談しに来てくれるのでありがたい。」という企業の意見もある。

このように、まだ就労支援機関の利用の仕方をよく分かっていないものの、実際に利用が出来れば効果が生まれる場合もあるので、企業に対して就労支援機関自体に対する知識、理解を深めさせ、活用を促していく必要がある。

図-7 職場定着における就労支援機関の活用状況（全体 n=630）

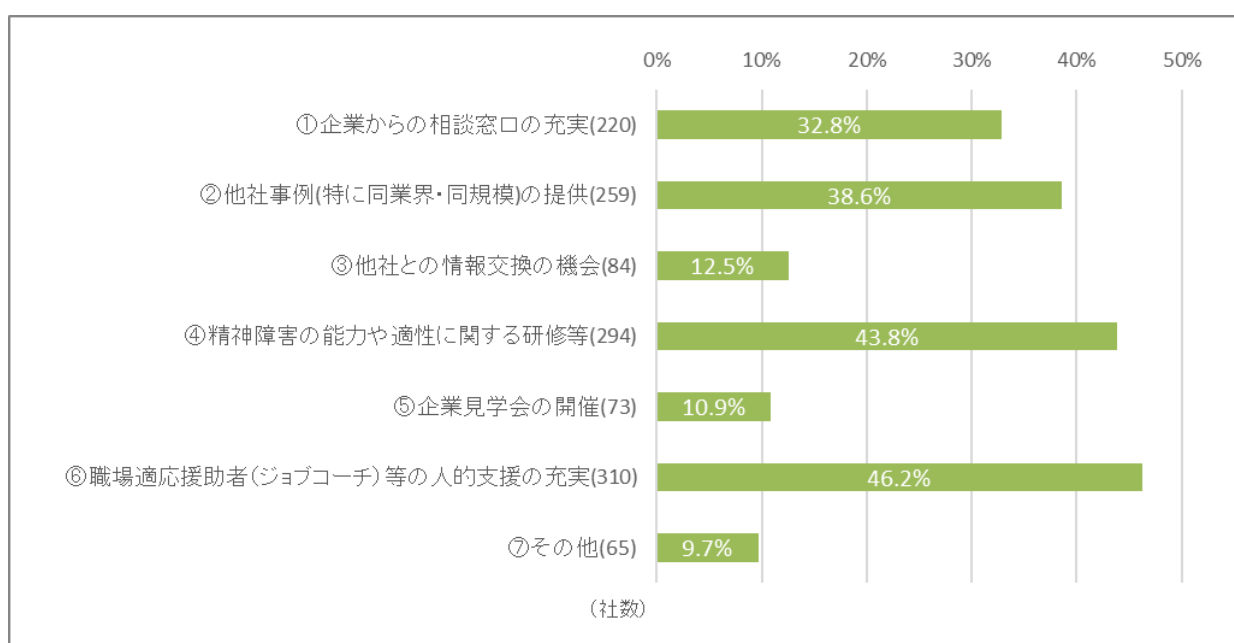


Q8.精神障害者の職場定着に必要と考える支援や情報（複数回答）

最も多かったのが「⑥職場適応援助者（ジョブコーチ）等の人的支援の充実」で46.2%、次いで「④精神障害の能力や適性に関する研修等」が43.8%、「②他社事例（特に同業界、同規模）の提供」が38.6%と続いている。「⑦その他」には「入社前の障害や服薬の状況の提供」、「在宅勤務への支援」といった意見があった他、「どこに相談したらよいかわからない」という意見もあった。

企業が求める項目を見ると、サポートデスクから提供できる内容が多いことから、引き続き、企業へサポートデスクの業務内容の周知を図り、活用を促すと同時に企業のニーズに迅速に対応する取組を続けていくことが重要である。

図-8 精神障害者の職場定着に必要と考える支援や情報（複数回答、全体 n=671）



下記の質問について、別紙「精神障害者雇用に関するアンケート調査 回答用紙」にご記入ください。

問1 会社名、住所、連絡先、障害者雇用状況などをお教えてください。

※2019年6月1日現在、退職等により精神障害者を一人も雇用していない場合は 問8へ

問2 精神障害者の採用経路をお教えてください。複数回答可

- ① 自社の直接募集(自社の Web サイトなど)
- ② ハローワーク
- ③ 紹介会社
- ④ 知人の紹介
- ⑤ 面接会(主催者を解答用紙にご記入ください)
- ⑥ 就労支援機関(名称を回答用紙にご記入ください)
- ⑦ その他(詳細を回答用紙にご記入ください)

問3 精神障害者の雇用管理に関して不安がありますか？

- ① ある 問4へ
- ② ない 問5へ

問4 不安があるとお答えの方:その理由は何ですか？複数回答可

- ① 安定して働いていけるか
- ② 職場に馴染むことができているか
- ③ 他の従業員が障害について理解・配慮しているか
- ④ 職場内でトラブルが起きないか
- ⑤ 症状が再発・悪化しないか
- ⑥ その他(詳細を回答用紙にご記入ください)

問5 不安がないとお答えの方:その理由は何ですか？複数回答可

- ① 障害に適した業務を選定したため
- ② 障害特性に応じた労働条件や労務管理(パニック、体調不良、欠勤、遅刻等への対応)を用意したため
- ③ 業務指導等の担当者を選任、配置したため
- ④ 経営トップ・従業員の精神障害者に関する理解があるため
- ⑤ 就労支援機関のフォローがあるため
- ⑥ その他(詳細を回答用紙にご記入ください)

問6 精神障害者の雇用管理上、配慮していることをお教えてください。複数回答可

- ① 業務量の配慮
- ② 業務内容の単純化等の業務習得をサポートする配慮
- ③ 業務指導専属担当者の配置
- ④ 通院・服薬等医療上の配慮
- ⑤ 短時間勤務等の勤務時間の配慮
- ⑥ 職場内での相談支援体制
- ⑦ 外部支援機関との連携
- ⑧ 特に何もしていない
- ⑨ その他(詳細を回答用紙にご記入ください)

問7 障害者の職場定着を図るためには障害者雇用を支援する機関を活用することが有効です。貴社における就労支援機関(※)の活用状況をお教えてください。

- ① 活用している (活用している就労支援機関、活用頻度・期間を回答用紙にご記入ください)
- ② 活用していない (理由を回答用紙にご記入ください)

※障害者雇用を支援する機関の例

- ハローワーク
- 障害者職業センター
- 障害者就業・生活支援センター
- 就労定着支援事業所
- 就労移行支援事業所
- 就労継続支援 A 型事業所・就労継続支援 B 型事業所
- 特別支援学校
- 障害者職業訓練校
- 医療機関

問8 精神障害者の職場定着に必要な支援や情報は何だと思われますか？複数回答可

- ① 企業からの相談窓口の充実
- ② 他社事例(特に同業界・同規模)の提供
- ③ 他社との情報交換の機会
- ④ 精神障害の能力や適性に関する研修等
- ⑤ 企業見学会の開催
- ⑥ 職場適応援助者(ジョブコーチ)等の人的支援の充実
- ⑦ その他(詳細を回答用紙にご記入ください)

「精神障害者雇用に関するアンケート調査 回答用紙」

問 1

会社名					連絡先						
住所											
担当部署					ご担当者名						
業 種	・製造業 ・卸・小売業 ・建設業 ・情報通信業 ・運輸業 ・医療・福祉 ・金融、保険業 ・宿泊・飲食業 ・生活関連サービス業・娯楽業 ・その他()										
従業員数	・～49人		・50～99人		・100～199人		・200～299人		・300～499人		
	・500～999人		・1,000人以上								
障害者数 (実数)	身体			知的			精神			合計	
	正	パ	その他	正	パ	その他	正	パ	その他		
2019.6.1 現在											

※雇用形態 正:正社員 パ:パート・アルバイト その他:契約社員等

該当する番号に○をお願いします。

問 2	1	2	3	4	5 (主催:)			
	6 (機関名)	7 (詳細)						
問 3	1 ある →問4へ		2 ない →問5へ					
問 4	1	2	3	4	5	6(詳細)		
問 5	1	2	3	4	5	6(詳細)		
問 6	1	2	3	4	5	6	7	8
	9(詳細)							
問 7	1(機関名		頻度	回/月	期間	年	月)	
	2(理由)							
問 8	1	2	3	4	5	6		
	7(詳細)							

「精神障害者就労定着支援事業」

精神障害者雇用に関するアンケート調査 調査結果報告書

発行：2019年12月

委託者：愛知県労働局就業促進課

受託者：Man to Man Animo 株式会社